

PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU SUNDARI MEDAN

Pandapotan Sitompul¹⁾, Donalson Silalahi²⁾, Patricia Marbun³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

E-mail: pandapotan@ust.ac.id¹⁾, donalsonsilalahi@ust.ac.id²⁾, patricia_marbun@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of incentives, competence and career development on employee performance both partially and simultaneously at Sundari General Hospital Medan. This study was conducted using a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 58 respondents randomly selected from 139 populations. The results of this study state that there is a significant influence of incentives on employee performance with a t statistic (2.444) calculated result greater than 1.96 (t table) and p -value ($0.015 < 0.05$). In the 97.5% confidence interval, the magnitude of the influence of incentives in improving employee performance lies between 0.067 to 0.595; there is a significant influence of competence on employee performance with a t statistic (2.179) calculated result greater than 1.96 (t table) and p -value ($0.029 < 0.05$). In the 97.5% confidence interval, the magnitude of the influence of competence in improving employee performance lies between 0.043 to 0.483; there is a significant influence of career development on employee performance with t statistic (2.296) calculation result is greater than 1.96 (t table) and p -value ($0.022 < 0.05$). In the 97.5% confidence interval, the influence of career development in improving employee performance lies between 0.022 to 0.616. From the results of the discussion that has been presented, it can be concluded: incentives have a positive and significant influence on employee performance, competence has a positive and significant influence on employee performance, career development has a positive and significant influence on employee performance, employee performance can be explained by the influence of incentives, competence and career development by 53.9%.

Keywords: *Employee Performance, Incentives, Competence, Career Development*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan, pastinya memerlukan sumber daya manusia yang diantaranya mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi akan mengalami kesulitan untuk beroperasi bahkan aktivitas organisasi tidak akan terjadi, baik itu input, proses, dan output, serta akan sulit mencapai tujuan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga pada sumber daya manusia.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif, tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat mewujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pemberian insentif, kompetensi karyawan dan pengembangan karier sehingga setiap karyawan yang bekerja di organisasi dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi. Memiliki karyawan berbakat, kompeten, termotivasi, dan berkomitmen dengan keterampilan yang tepat adalah dambaan setiap organisasi. Untuk mendapatkan mereka tidaklah mudah, banyak tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam menemukan karyawan yang tepat yang memiliki keahlian dan kemampuan di bidang yang

diperlukan. Masalah kinerja karyawan juga berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Kebutuhan tersebut dipenuhi melalui alat pemuas kebutuhan, seperti uang, pangkat, bonus, jabatan, dan lain sebagainya. Cara yang efektif yang dapat merangsang kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif.

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi karyawan, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diterima.

Pemberian insentif juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap organisasi. Jadi, pemberian insentif terhadap karyawan merupakan pokok yang perlu untuk diperhatikan. Misalnya, dapat dilihat dari semangat tidaknya karyawan bekerja bisa disebabkan karena besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diberikan tidak sesuai, karyawan akan malas bekerja, tetapi apabila pemberian insentif tepat maka proses kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan tujuannya dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Panggabean (2002: 77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Bila diasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan atau instansi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baiknya sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai baru dapat dikatakan sebuah keberhasilan dalam meningkatkan kinerja. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pimpinan dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap dan tanggung jawab.

Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Selain itu juga kompetensi karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat tinggi dan dengan hasil yang lebih baik dari pada karyawan biasa atau rata-rata. Dalam perusahaan karyawan yang berkompetensi tinggi merupakan suatu aset perusahaan. Karena itu untuk menjaga asetnya, perusahaan perlu adanya pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan hal yang terpenting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumberdaya manusia. Pengembangan karier sangat mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kinerja.

Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Bagaimana cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Safitri (2018) dengan judul Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan, menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Medan.

Hasil penelitian Latief (2017) tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terdiri variabel perencanaan karir dan manajemen karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ.

Rumah Sakit Umum Sundari merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C yang lokasinya terletak di jalan tahi bonar simatupang no.3, lalang, kec. medan sunggal. sumatera utara. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 1995 yang pada saat itu berbentuk klinik bersalin, namun hingga saat ini berkembang menjadi RSU. Sundari Medan dengan diperkuat adanya surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.YN.02.04.4.5963.

Tabel 1 Latar Belakang Karyawan di Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2024

No.		Ruangan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1		Ruang Isolasi	D-III Keperawatan	7
			D-III Kebidanan	2
2		Ruang THT/ Mata	D-III Keperawatan	1
			D-III Kebidanan	6
			D-IV Kebidanan	2
3.		Ruang IGD	D-III Keperawatan	6
			S1 Keperawatan	1
4.		Ruang ICU	D-III Keperawatan	9
			D-III Kebidanan	1
			D-IV Kebidanan	1
5.		Ruang Anak	D-III Keperawatan	7
			D-III Kebidanan	1
			D-IV Kebidanan	1
6.		Ruang Bedah	D-III Keperawatan	21
			D-III Kebidanan	5
7.		Ruang Perinatologi	D-III Keperawatan	1
			D-III Kebidanan	17
			D-IV Kebidanan	6
			S1 Kebidanan	1
8.		Ruang VIP	D-III Keperawatan	5

No.		Ruangan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
			D-IV Kebidanan	4
9.		Ruang Poliklinik	D-III Keperawatan	13
			D-III Kebidanan	5
			D-IV Kebidanan	1
10.		Ruang Bersalin	D-III Kebidanan	12
			D-IV Kebidanan	3
				139

Sumber: RSU.Sundari Medan

Tabel 2 Target dan Realisasi Jumlah Pasien RSU.Sundari Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Target Pasien Rawat Inap	Realisasi Pasien Rawat Inap	Jumlah Target Pasien Rawat Jalan	Realisasi Pasien Rawat Jalan
1.	2019	3.500	3.566	25.000	25.500
2.	2020	3.650	3.752	25.500	26.600
3.	2021	3.800	3.830	26.600	26.650
4.	2022	3.500	2.353	26.650	25.780
5.	2023	3.000	2.150	27.000	26.000

Sumber: RSU.Sundari

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada RSU.Sundari belum optimal, hal ini bisa dilihat dari target pasien rawat inap yang belum tercapai pada tahun 2022 sebesar 3.500, tahun 2023 sebesar 3.000 dan dilihat dari target pasien rawat jalan yang belum tercapai pada tahun 2022 sebesar 26.650 dan pada tahun 2023 sebesar 27.000 dengan demikian target dinyatakan tidak dipenuhi selama 2 tahun berturut-turut.

Fenomena mengenai insentif bagian perawat dan bidan RSU.Sundari Medan adalah kesesuaian kinerja yaitu insentif akan diberikan pada karyawan yang telah mencapai atau melewati target yang sudah ditentukan setiap bulannya maka akan diberikan insentif yang berupa finansial kepada setiap karyawan, namun pada kenyataannya tidak diberikan tepat waktu. Seringkali pemberian insentif tersebut tertunda satu sampai dua bulan sehingga para karyawan tidak memiliki motivasi dan semangat kerja untuk mencapai target kerjanya. Namun tetap akan menerima bonus atau upah tambahan dari pihak rumah sakit walaupun pemberiannya tertunda.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Sehingga dapat di rumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill dan hard skill, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan dan instansi untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi (Untari, Wahyuati 2014:64).

Dari data diketahui kompetensi dan pengembangan karir masih kurang, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja khususnya pada bagian perawat dan bidan di rumah sakit pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Data Perawat dan Bidan yang Mengikuti Pelatihan Kerja di RSUD Sundari Medan

No	Pelatihan Kerja	Jumlah keseluruhan	Yang Mengikuti Pelatihan	Yang tidak Mengikuti Pelatihan
1.	Workshop keperawatan herbal menuju entrepreneurship nursing	139	125	14
2.	Seminar & workshop standar diagnosis keperawatan Indonesia dan aplikasi dalam pelayanan keperawatan	139	132	7
3.	Pengoperasian peralatan medis dasar	139	135	4
4.	Pelatihan mengenai unit ruang rawat	139	123	16
5.	Pelatihan “Komunikasi efektif dalam pemberian edukasi ke pasien dan keluarga”	139	130	9
6.	Teknik pemasangan infus dan terapi cairan	139	137	2
7.	Pelatihan pra analitik pengambilan sampel laboratorium	139	120	19
8.	Pelatihan pasien safety	139	136	3
9.	Seminar nasional tentang “keperawatan kita tingkatkan pelayanan keperawatan yang professional”	139	138	1
10.	Workshop keperawatan “jenjang karir fungsional perawat dan bidan persiapan pelayanan bertaraf internasional di rumah sakit”	139	133	7
11.	TOT stimulasi pijat bayi	139	130	9
12.	Pelatihan “power for change through Indonesia operating room nurses”	139	135	4

Sumber: RSUD Sundari Medan

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa masih ada perawat dan bidan yang belum mengikuti pelatihan. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pelatihan bersamaan dengan jam kerja, sehingga sebagian perawat tidak dapat mengikutinya dengan baik. Pola pengaturan jadwal pelatihan perlu ditata lebih rapi agar perawat yang sedang berdinan tidak kesulitan mengikutinya. Masalah yang peneliti temukan terkait kompetensi dari karyawan karena tidak adanya kepuasan pekerjaan dari karyawan, tidak adanya rasa pencapaian dan keinginan berkembang dari karyawan tersebut sehingga tingkat kehadiran dalam mengikuti pelatihan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja di RSUD Sundari.

Dari data pelatihan dapat dilihat juga masih banyak yang tidak berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan dengan alasan keterbatasan biaya. Kurangnya keinginan dari perawat untuk melakukan pengembangan karir di rumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan pasien di rumah sakit berupa menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien, meningkatnya resiko terjadinya kejadian yang tidak diinginkan yang juga berdampak pada bertambahnya waktu perawatan dan meningkatnya biaya perawatan pasien dan Jika dilihat dari

tamatan pendidikan, maka mayoritas perawat yang bekerja dirumah sakit ini lulusan Diploma (D3). Hal ini juga akan mempengaruhi kompetensi dan pengembangan karir, maka diharapkan bidang pelayanan kesehatan memperoleh karyawan yang sudah menyelesaikan tugas jenjang S1.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang, barang dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Fahmi Irham (2017:64) menyatakan insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial. Larasati Sri (2018:99) menyatakan insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Gorda (2012:41) insentif adalah suatu sarana berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan.

Dalam perencanaan pemberian insentif karyawan, suatu perusahaan harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif. Menurut Veithzal Rivai (2011:388) indikator insentif antara lain: Balas Jasa, Lama Kerja, Senioritas. Kebutuhan hidup, Keadilan, Evaluasi jabatan. Sementara itu beberapa indikator insentif menurut Sondang Siagian (2018:269) adalah: kesesuaian kerja, jumlah waktu kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang, barang, dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja dengan indikator insentif balas jasa, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, evaluasi jabatan, kesesuaian kinerja, jumlah waktu kerja.

Kompetensi

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan sikap tanggap dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dalam menanggapi lingkungan, organisasi menuntut persiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerja melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya dalam bidang organisasi. Level kompetensi seseorang terdiri dari dua bagian, bagian yang dapat dilihat dan dikembangkan disebut sebagai sentral atau inti kepribadian (*Core personality*) seperti sifat-sifat motif, sikap, dan nilai-nilai. Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Robbin (2007:31) kompetensi adalah kemampuan (*ability* atau kapasitas) seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan dan pengalaman serta sikap individu terhadap pekerjaannya. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada

didalam organisasi dengan bukti penugasan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Menurut Hutapea dan Nurainna Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: pengetahuan, keterampilan, sikap.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka peneliti dapat mensintesisakan kompetensi karyawan adalah merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, dengan indikator pengetahuan, keterampilan, sikap, peran sosial, citra diri.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Menurut Martoyo (2007:74) mendefinisikan pengembangan karir sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:183) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Achmad Sudiro (2011:91) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut peneliti dapat mensintesisakan pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sebuah peningkatan status untuk mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir dari sudut pandang pekerja memberi gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa mendatang dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap pekerjaannya dan bagi organisasi pengembangan karir memberi jaminan bahwa akan tersedianya karyawan yang akan mengisi lowongan kerja di masa yang akan datang. Menurut Veithzal Rivai (2018:145) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut: jaringan kerja, peluang untuk tumbuh. Sementara itu menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, kesempatan berkarir, dukungan manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti dapat mensintesisakan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan, dengan indikator jaringan kerja, peluang untuk tumbuh, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan organisasi, mentors dan sponsor, kesempatan berkarir, dukungan manajemen.

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi sebanyak apa mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Suatu organisasi jika ingin maju dan berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Menurut Wahyudin (2006:6) kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Menurut Moeherrone (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dibutuhkan indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. sementara itu menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti dapat mengintegrasikan kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, kompetensi karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan RSUD Sundari Medan. Penelitian ini adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan dengan memberi kuesioner pada sejumlah orang yang menjadi sampel penelitian.

Menurut Sugiono (2012:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan pengertian populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Sundari Medan yang berjumlah keseluruhan 139 Orang.

Dibawah ini dapat dilihat jumlah populasi karyawan, serta klasifikasi pekerjaan RSUD Sundari Medan sebagaimana ditunjukkan pada table 4 berikut ini.

Tabel 4 Populasi Karyawan dan Klasifikasi Pekerjaan Tahun 2024

No.	Ruangan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Unit Rawat Jalan	D-III Keperawatan	7
		D-III Kebidanan	2
2	Unit Kamar Bersalin	D-III Keperawatan	1
		D-III Kebidanan	6
		D-IV Kebidanan	2
3.	Unit Rawat Inap	D-III Keperawatan	6
		S1 Keperawatan	1
4.	Unit Kamar Operasi	D-III Keperawatan	9
		D-III Kebidanan	1
		D-IV Kebidanan	1
5.	Unit ICU	D-III Keperawatan	7
		D-III Kebidanan	1
		D-IV Kebidanan	1
6.	Unit Gawat Darurat	D-III Keperawatan	21
		D-III Kebidanan	5
7.	Unit Kamar Bayi	D-III Keperawatan	1

No.	Ruangan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
		D-III Kebidanan	17
		D-IV Kebidanan	6
		S1 Kebidanan	1
8.	Unit Radiologi	D-III Keperawatan	5
		D-IV Kebidanan	4
9.	Unit Laboratorium	D-III Keperawatan	13
		D-III Kebidanan	5
		D-IV Kebidanan	1
10.	Unit Gizi	D-III Kebidanan	12
		D-IV Kebidanan	3
			139

Sumber: RSU.Sundari Medan

Dalam penelitian ini, penelitian memilih teknik pengambilan sampel acak atau random sampling (*probability sampling*). Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara acak, tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun. Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi.

Untuk menentukan sampel digunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Banyak Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

$$n = \frac{139}{1 + (139(0,1)^2)}$$

n = 58

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4 (*Smart Partial Least Square*). Uji validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan komponen untuk membentuk pengukuran validitas. Analisis validitas konvergen ditentukan menggunakan parameter loading factor dan menggunakan nilai AVE (Average Variance Extraced).

a. Convergent validity

Convergent validity adalah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Nilai

Convergent Validity merupakan loading factor pada variabel laten dengan indikatornya serta diharapkan memiliki nilai > 0,7 dan AVE >0,5 (Ichwanudin 2018). Berikut ini nilai loading factor yang dapat dilihat pada tabel 5.

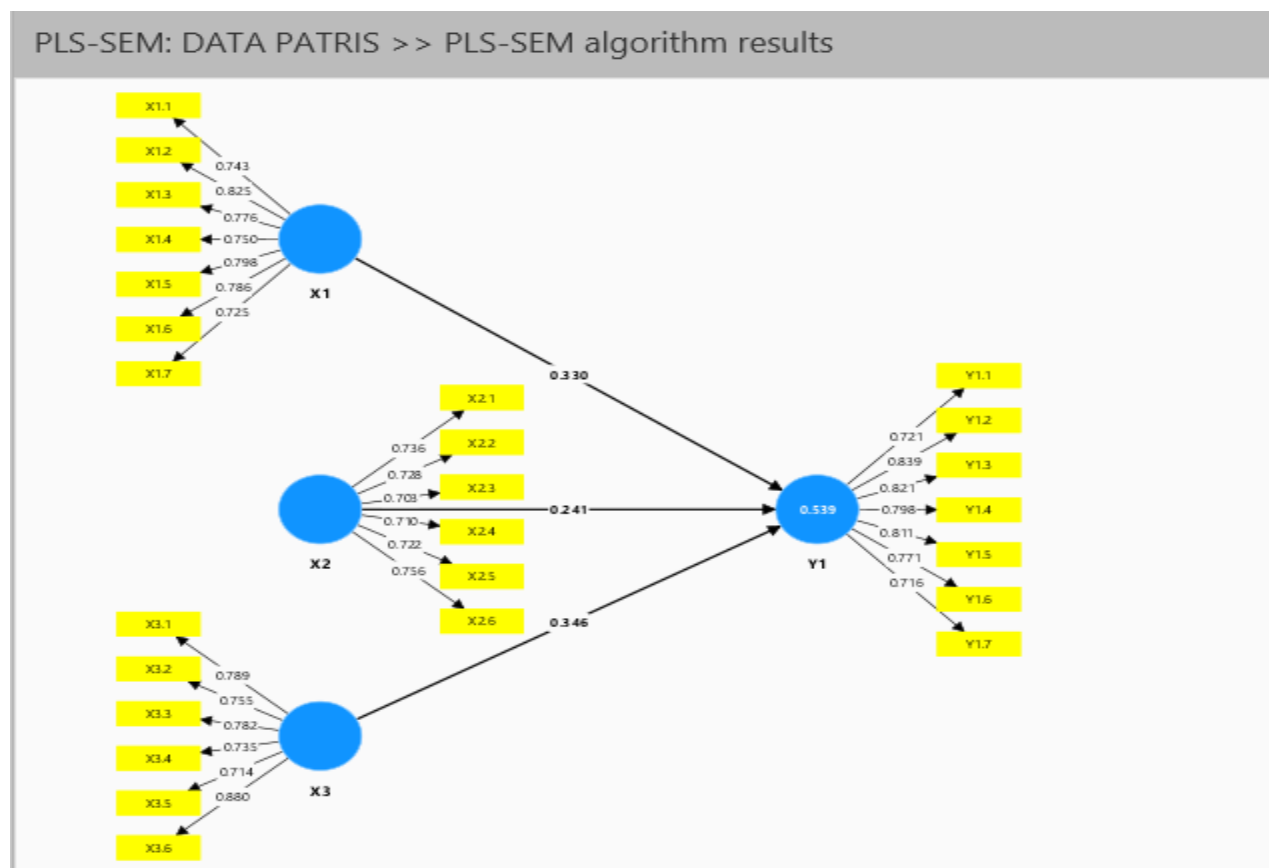
Tabel 5 Case Convergent Validity

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Insentif (X ₁)	X1.1	Karyawan menerima insentif sebagai balas jasa atas pekerjaan yang saya kerjakan	0.743	0.597	Valid
	X1.2	Karyawan yang senioritas dalam pekerjaan selalu memantau bawahannya	0.825		Valid
	X1.3	Insentif yang karyawan terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	0.776		Valid
	X1.4	Karyawan merasa adil dengan insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit	0.750		Valid
	X1.5	Karyawan diberikan insentif berdasarkan dengan evaluasi jabatan	0.798		Valid
	X1.6	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan	0.786		Valid
	X1.7	Jumlah waktu kerja sesuai dengan insentif yang saya terima	0.725		Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	X3.1	Karyawan masih berhubungan baik dengan karyawan lain yang berbeda divisinya	0.789	0.605	Valid
	X3.2	Karyawan memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan	0.755		Valid
	X3.3	Karyawan yang memiliki prestasi akan mendapatkan kesempatan dipromosikan pihak lain untuk mengembangkan karirnya	0.782		Valid
	X3.4	Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan	0.735		Valid
	X3.5	Karyawan menerima dukungan dari mentors untuk meningkatkan karir	0.714		Valid
	X3.6	Karyawan mendapatkan dukungan manajemen berupa pujian atas prestasi memiliki kinerja yang baik	0.880		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar kerja.	0.715	0.621	Valid
	Y1.2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar target	0.835		Valid

	Y1.3	karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target	0.858		Valid
	Y1.4	Karyawan bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0.800		Valid
	Y1.5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.811		Valid
	Y1.6	karyawan sangat efektif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan	0.775		Valid
	Y1.7	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai target	0.711		Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan karena nilai loading factor yang dihasilkan oleh masing-masing indikator yaitu > 0.7 dan dapat dilihat pada gambar 1 yang merupakan gambar dari hasil uji loading factor pada aplikasi SmartPLS4 berikut ini.



Gambar 1 Hasil Uji Loading Factor

Sumber: Hasil olah data peneliti menggunakan SmartPLS

Discriminant Validity

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria fornell dan lacker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara

teori berbeda dan terbukti secara empiris/pengujian statistic. Kriteria fornell dan lacker adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel.

Tabel 6 Discriminant Validity- Fornell Lacker Criterion.

	Insentif	Kompetensi	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Insentif	0.773			
Kompetensi	0.229	0.726		
Pengembangan Karir	0.530	0.573	0.778	
Kinerja Karyawan	0.569	0.514	0.659	0.784

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif mempunyai akar AVE (0.773) lebih besar korelasinya dengan kompetensi 0.229 dan pengembangan karir 0.530 dan lebih besar korelasinya dengan kinerja karyawan (0.569). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel insentif terpenuhi. Demikian dengan validitas kompetensi, mempunyai akar AVE (0.726) lebih besar korelasinya dengan pengembangan karir 0.573 dan kinerja karyawan 0.514. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kompetensi terpenuhi. Demikian dengan validitas pengembangan karir, mempunyai akar AVE (0.778) lebih besar korelasinya dengan kinerja karyawan 0.659. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel pengembangan karir terpenuhi.

2. Hair et al (2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitive atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah di bawah 0.90.

Tabel 7 Diskriminant Validity- Heterotrait- Monotrait Ratio (HTMT) - Matrix

Variabel	Insentif	Kompetensi	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Insentif				
Kompetensi	0.274			
Pengembangan Karir	0.590	0.674		
Kinerja Karyawan	0.616	0.574	0.725	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0.90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi variasi pada item variabel lainnya.

3. Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reabilitas suatu konstruk, uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item dalam pernyataan yang ada dalam kuesioner atau instrument penelitian. Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* (Abdillah dan Hartono 2015). Data yang memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpha dengan nilai > 0,6 untuk semua cronbach alpha dan composite

reliability diatas 0,70 (reliabel).

Tabel 8 Construct Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif (X_1)	0.893	0.887	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.831	0.823	Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0.879	0.868	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.904	0.895	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas yang nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Ichwanudin (2018) ada seluruh variabel memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan . sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu:

1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Memeriksa tidak adanya multikolonier antara variabel dengan ukuran Inner VIF (Variance Inflated Factor). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel, Hair et al (2021).

Berikut ini adalah output Collinearity statistics (VIF) – Inner Model – Matrix

Tabel 9 Output Collinearity Statistik (VIF) Inner Model – Matrix

Variabel	Kinerja
Insentif	1.407
Kompetensi	1.506
Pengembangan Karir	1.984
Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model structural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistil inner VIF. Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat t statistic atau p-value. Bila t statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t tabel) atau p-value hasil pengujian lebih besar dari 0.05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

3. Nilai F square

Nilai F square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (F square 0.02 rendah, 0.15 moderat, dan 0.35 tinggi), hair et all (2021)

Tabel 10 Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	t statistic	p-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		F square
			Batas bawah	Batas atas	
H1. Insentif → Kinerja Karyawan	2.444	0.015	0.067	0.595	0.169
H2. Kompetensi → Kinerja Karyawan	2.179	0.029	0.043	0.483	0.084
H3. Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	2.296	0.022	0.022	0.616	0.131

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka diketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (2.444) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t tabel) dan p-value ($0.015 < 0.05$). Setiap perubahan pada insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 97.5% besar pengaruh insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0.067 sampai 0.595. Meskipun demikian keberadaan insentif meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F square = 0.169). Program peningkatan beban kerja dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan insentif maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat 0.595.
2. Hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (2.179) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t tabel) dan p-value ($0.029 < 0.05$). Setiap perubahan pada kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 97.5% besar pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0.043 sampai 0.483. Meskipun demikian keberadaan kompetensi dalam kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F square = 0.084). Perlunya program peningkatan kompetensi dinilai sangat penting dimana ketika adanya peningkatan kompetensi maka peningkatan kinerja karyawan meningkat 0.483.
3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (2.296) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t tabel) dan p-value ($0.022 < 0.05$). Setiap perubahan pada pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 97.5% besar pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0.022 sampai 0.616. Meskipun demikian keberadaan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F square = 0.131). Perlunya program peningkatan pengembangan karir dinilai sangat penting dimana ketika adanya peningkatan pengembangan karir maka peningkatan kinerja karyawan meningkat 0.616.

Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi.

1. Uji Godness of Fit

Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diujikan dapat diterima seperti:

a. R-Square

Ukuran statistic R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel/eksogen lainnya dalam model. Menurut chin (2000) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat) dan 0.66 (pengaruh tinggi).

Tabel 11 R-Square

	R-Square
Kinerja Karyawan	0.539

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh insentif, kompetensi dan pengembangan karir 53,9% (pengaruh moderat) sedangkan 46,1% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. SRMR

SRMR adalah Standardized Root Mean Square Residual. Dalam Yamin (2022), nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dalam hair et al (2021), nilai SRMR dibawah 0.08 menunjukkan model fit (cocol). Meskipun demikian dalam Karin Schmelleh et al (2003), nilai SRMR antara 0.08-0.10 menunjukkan model acceptable fit.

Tabel 12 SRMR

	Taksiran Model
SRMR	0.092

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0.092 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Dilihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t statistic sebesar 2.444 lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96 dengan nilai p-value sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05, oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Dengan diterimanya hipotesis pertama ini berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Hal ini berarti insentif pada Rumah Sakit Umum Sundari mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, insentif sangat mempengaruhi salah satu bentuk sikap yang harus dinilai dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Dian Maharani R, Sudarmi dan Hafiz Elfiansyah, 2021 dengan judul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar” Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,888. Ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos.

Kompetensi SDM sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena kompetensi merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja karyawan karena kompetensi muncul dari dalam diri seseorang karyawan itu sendiri, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan. Dalam penelitian Nabila Rizki Maharani 2021 dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dimana variabel kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001. hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel kompetensi lebih <0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.696 > 2.012$). koefisien determinasi sebesar 0.512 atau sebesar 51.2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi kerja.

Instansi yang dapat dikatakan berhasil dapat dinilai dari kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang melekat kepadanya. Karyawan menjadi asset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, pendidikan, umur dan jenis kelamin yang beragam yang dibawa dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian terdahulu Iin Sri Andrian, 2019 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gowa”. Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa hasil analisis statistic deskriptif menunjukkan pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 40% dan kinerja pegawai berada pada kategori 60%. Hasil analisis statistic inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,71 > t_{tabel} 0,273$ maka H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan: 1) Ditemukan hasil bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t -statistik (2.444) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t_{tabel}) dan p -value ($0.015 < 0.05$), maka dari itu hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima; 2) Ditemukan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t -statistik (2.179) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t_{tabel}) dan p -value ($0.029 < 0.05$). Maka dari itu hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima; 3) Ditemukan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengolahan data terdapat nilai t -statistik (2.296) hasil perhitungan lebih besar dari 1.96 (t_{tabel}) dan p -value ($0.022 < 0.05$); 4) Koefisien determinasi R adalah sebesar 0.539 atau 53,9% . Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh insentif, kompetensi dan pengembangan karir sebesar 53,9% dan 46,1% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi.
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB. Press. Malang Indonesia.
- Andi Batary Citta., Arfiani. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Manajemen. ISSN 1978-3035. STIM Lasharan Jaya Makassar.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar. Aksara Timur.
- Dessler, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Elly Rahmawati., Muhammad Tahwin., Muhammad Asrori., Agustina Widodo., Ming Ming

- Lukiarti., 2022. *Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang*. Jurnal Manajemen. ISSN 2656-6028 Universitas YPPI Rembang., Politeknik Negeri Semarang.
- Emron, et., al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan, Bandung: Alfabeta.
- Gorda. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali
- Hamali A.Y, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heri. 2019. *Manajemen Kinerja*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hutapea, Parulian,. Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ichwanudin, Wawan., 2018. *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLS)*. Serang: Cv Rizmar Berkarya.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Lumban Gaol, Jimmy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Mangkumanegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*. BPFE. Yogyakarta.
- Moeherrione. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Nitisemito, 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nova & Muslichah, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerbit: PMM. Jakarta.
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.Indonesia.
- Prihadi, S.F., 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Prima Prihatini., Anggun Ayu Sianti Putri., Destina Paningrum. 2022. *Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya Surakarta*. Jurnal Manajemen. ISSN 2089- 7626 Universitas Sahid Surakarta.
- Ranupandojo, H., dan Saut H. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ratna, D.J., 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Era Mulia Abadi Sejahtera*. Malang
- Samsudin Sahrul, I. 2021. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Swadaya Abdi Manuggal Pekanbaru*. Skripsi. UIN Suska.
- Sarwoto. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Septiani, Dwi. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Tridianti Palembang.
- Sinambela, L.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Yogyakarta. Terbitan: Andi.
- Sugiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry. 2005. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Untri, Wahyuati 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan*
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Zainal, Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo